

EJERCICIOS

EFIC COACHING PRO

La mejor manera de conocer el impacto del Coaching Profesional Certificado como Líder Coach es practicándolo, y para ello te proponemos los siguientes ejercicios.

Invita a uno o dos colaboradores a realizar estas breves dinámicas, que tienen como base el Coaching Profesional Certificado, informándole de que se trata de generar unos espacios de crecimiento y de avance en sus objetivos, en formato “práctica”, no profesional, si bien suficiente para que puedas ver y valorar el alcance del Coaching Profesional Certificado. Recuerda que también lo puedes hacer contigo mismo.

¡Que vaya bien!

EJERCICIO 1

CONTEXTO. CASO DE UN COLABORADOR QUE ESTÁ EN ESTADO VÍCTIMA, DESMOTIVADO Y CON UN ALTO NIVEL DE PROCRASTINACIÓN.

“Una de las situaciones que puede ser habitual que suceda en un equipo en una organización, es que haya algún miembro de aquél o aquella (colaborador) que en su día a día esté en la queja, en el victimismo, y por tanto su grado de desmotivación y de procrastinación sea elevado.

La propuesta siguiente consiste en invitar al colaborador a tener una conversación en la que realizarle las siguientes preguntas, si bien teniendo en cuenta que no se trata de hacerlas como si fuera un cuestionario, sino que hay que saber esperar la respuesta en su totalidad, practicando firmemente la escucha activa y la presencia, y sólo cuando el colaborador haya terminado de hablar, entonces, realizar la siguiente pregunta si procede (es importante tener en consideración que la respuesta del colaborador puede hacer que la siguiente pregunta aquí expuesta pueda tener más o menos sentido, siendo el criterio tuyo la mejor guía para saber si hacerla o continuar con otra).

Tómate tu tiempo para prepararte previamente, empezar la conversación en un estado tranquilo y disfrutar de los silencios, pues son fuente de una riqueza increíble para la otra persona. Recuerda que una de las principales funciones del Líder Coach es ser inspiración y facilitar el crecimiento de tus colaboradores”.

Preguntas:

1. Concretamente, ¿qué es lo que Sí te gustaría conseguir o que ocurriera?
2. ¿Para qué lo quieres conseguir o quieres que ocurra?
3. ¿Qué te aportará realmente?
4. Y, ¿qué más te aportará?
5. ¿Cuánto de importante es entonces para ti?
6. ¿Qué es lo que realmente te preocupa?

EJERCICIO 1

7. De lo anterior, ¿qué NO depende de TI?
8. De lo que te preocupa ¿qué SÍ depende de TI?
9. ¿Qué puedes hacer mañana que SÍ dependa de TI?
10. ¿Cuánto de protagonista de tu VIDA te sientes AHORA enfocándote en lo que SÍ depende de ti?
11. Y ahora, concretamente, ¿qué podrías hacer de diferente a lo hecho hasta ahora?
12. ¿Qué sabes que hacen otras personas en tu misma situación y que les funciona?
13. ¿Qué nunca imaginarías hacer, y que ahora sí?
14. Y si no tuvieras límite alguno, ¿qué harías?
15. ¿Qué vas a hacer pues concretamente?
16. ¿De quién depende llevar a cabo lo anterior?
17. ¿Cuándo (día y hora) y con qué nivel de compromiso (y que dependa de ti) de 1 a 10, lo vas a hacer?
18. En caso de cumplirlo, ¿en qué te va a ayudar?
19. ¿Cómo te vas a sentir cuando lo cumplas?
20. ¿Qué pensarás de ti mismo después de hacer dicho plan y conseguirlo?
21. ¿Qué lección dejarás para los tuyos?
22. ¿Cómo le llamarías a este plan de acción?
23. ¿A quién te gustaría dedicárselo?

EJERCICIO 2

CONTEXTO. PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO A UN COLABORADOR EN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA AUMENTAR SU RENDIMIENTO EN SU PUESTO DE TRABAJO.

“Un Líder Coach tiene entre otras funciones la de potenciar a su equipo, acompañarlos a que den lo mejor de sí mismos, mejorando su rendimiento, su bienestar y sobre todo su propio crecimiento personal y profesional.

La propuesta siguiente consiste en invitar al colaborador a realizar un ejercicio denominado la “**Rueda de Rendimiento**” (imprime y entrégale el fichero adjunto) de forma individual, para posteriormente y sobre el documento que acaba de cumplimentar, tener una conversación en la que realizarle las siguientes preguntas, si bien teniendo en cuenta que no se trata de hacerlas como si fuera un cuestionario, sino que hay que saber esperar la respuesta en su totalidad, practicando firmemente la escucha activa y la presencia, y sólo cuando el colaborador haya terminado de hablar, entonces, realizar la siguiente pregunta si procede (es importante tener en consideración que la respuesta del colaborador puede hacer que la siguiente pregunta aquí expuesta pueda tener más o menos sentido, siendo el criterio tuyo la mejor guía para saber si hacerla o continuar con otra).

Tómate tu tiempo para prepararte previamente, empezar la conversación en un estado tranquilo y disfrutar de los silencios, pues son fuente de una riqueza increíble para la otra persona. Recuerda que una de las principales funciones del Líder Coach es ser inspiración y facilitar el crecimiento de tus colaboradores”.

Preguntas:

1. ¿Cuál es la forma de tu rueda?
2. ¿Qué te llamó más la atención?
3. ¿Qué área te gustaría mejorar?
4. Concretamente, ¿qué te gustaría conseguir?
5. ¿Cómo sabrás que lo habrás conseguido?

EJERCICIO 2

6. ¿Para cuándo te gustaría alcanzarlo?
7. ¿Para qué quieres conseguirlo?
8. ¿Cuánto de importante es para ti?
9. En la actualidad, ¿qué está ocurriendo respecto a esta competencia o área?
10. ¿Qué te puede estar limitando?
11. ¿Qué creencias o emociones pueden estar detrás de ello?
12. ¿Qué precio estás pagando porque esto sea así?
13. ¿Cómo podrías mejorar dicha área?
14. ¿Qué vas a hacer, concretamente, diferente?
15. ¿De quién depende llevar a cabo lo anterior?
16. ¿Cuándo lo vas a hacer (día y hora)?
17. Y, de 1 a 10, ¿en cuánto te comprometes a hacerlo?

NOTAS

*Generando espacios
de crecimiento*



+34 954 02 10 58 /  +34 652 36 31 12 /
+34 656 58 66 84 / +34 680 40 74 23
info@efic.es

o en nuestra web:
www.efic.es